



PeopleProvide

Rehabiliteringsprocessen



INLED UTREDNING

Orsaker till att starta utredning

- Arbetstagaren begär
- Arbetsgivaren begär
- Återkommande korttidsfrånvaro
- Sjukskrivning

I samtliga fall ovan behöver arbetsgivaren påbörja en dialog och inleda en utredning om sjukdomen sätter ner arbetsförmågan och om några arbetsinriktade rehabiliteringsåtgärder föreligger.

UTRED

Samtal om rehabiliteringsbehov

När det står klart för arbetsgivaren att frånvaron inte kommer vara av kortare karaktär bör arbetsgivaren kalla arbetstagaren till ett samtal och då inleds rehabiliteringsarbetet.

- Arbetsgivaren bör så snart som möjligt kalla till ett samtal med arbetstagaren för att skaffa sig en bild av hur prognosen för arbetstagarens arbetsförmåga ser ut
- Utred om frånvaron beror på sjukdom och därmed har rätt tillsjuklön. Läs mer under "Läkarintyg"
- Under samtalet bör arbetsgivaren informera arbetstagaren om arbetsgivarens rehabiliteringspolicy och processen framåt
- Under samtalet bör arbetsgivaren informera arbetstagaren om dennes skyldighet att aktivt medverka i rehabiliteringsarbetet

Planera tillsammans med arbetstagaren om rehabiliteringsbehov.

Läkarintyg och sjuklön

Arbetsgivaren betalar sjuklön i högst 14 dagar. Från och med dag 8 i sjukperioden krävs läkarintyg.

Läkarintyget ska styrka att arbetsförmågan är helt eller delvis nedsatt på grund av sjukdomen. Intyget ska styrka på vilket sätt en persons arbetsförmåga är nedsatt av medicinska orsaker.

Det ska tydligt visa diagnos, funktionsnedsättningar och begränsningar som gör att arbetstagaren, helt eller delvis, saknar förmåga att arbeta samt under vilken tidsperiod intyget gäller.

Finns rehabiliteringsbehov?

För det fall stöd- och anpassningsåtgärder av arbetet krävs för att arbetstagaren ska kunna återfå sin arbetsförmåga så föreligger ett rehabiliteringsbehov.

En god idé är att kontakta företagshälsovården. Om arbetstagaren samtycker bör arbetsgivaren informera berörd facklig organisation. Arbetstagaren kallas till företagshälsovården som gör en medicinsk bedömning utifrån hälsotillstånd och de insatser som redan är gjorda av till exempel behandlande läkare.

PLANERA

Visar arbetsgivarens utredning att behov inte föreligger avslutas rehabiliteringsutredningen. Detta ska dokumenteras och det är viktigt att det följs upp då läget kan ändras.

Rehabiliteringsmöten

Föreligger ett rehabiliteringsbehov blir vanligen nästa steg ett rehabiliteringsmöte med arbetstagaren och chef. Arbetsgivaren bjuder in företagshälsovård, facklig organisation och Försäkringskassan. Observera att det är arbetstagaren som avgör om denne vill involvera en facklig representant alternativt ett skyddsombud i rehabiliteringsarbetet.

Arbetsgivaren har ansvar att kalla löpande till rehabiliteringsmöten med den som är sjukskriven. Syftet är att ta den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen vidare; att försöka upptäcka och utforska eventuella hinder och se och utveckla möjligheter.

Även Försäkringskassan kan kalla till avstämningsmöten.

Rehabiliteringsmöten kan röra frågor som

- *Hur kan personens arbetsförmåga tillvaratas på bästa sätt?*
- *Om planerade insatser inte fungerat som tänkt – behövs nya insatser?*
- *Kan andra arbetsuppgifter påverka arbetsförmåga?*
- *Behöver arbetet anpassas även om den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen går bra, och vilka anpassningar är i så fall möjliga?*
- *Vad blir nästa steg? Till exempel efter en genomförd behandling?*
- *Är det möjligt att successivt trappa upp arbetstiden genom deltidssjukskrivning?*

Dokumentation

Det är viktigt att hela rehabiliteringsförloppet dokumenteras och det ligger på arbetsgivarens ansvar. Rehabiliteringsplanen som upprättas ska dokumenteras. Kontakten under pågående sjukskrivning ska dokumenteras, liksom vilka åtgärder som planeras, genomförs och hur uppföljning sker.

Plan för återgång i arbete

Enligt 30 kap. 6 § Socialförsäkringsbalken (SFB) ska arbetsgivaren senast dag 30 i arbetstagarens sjukperiod upprätta en plan för återgång i arbete om arbetstagaren förväntas vara frånvarande på grund av sjukdom eller skada minst 60 dagar från sitt arbete. Planen ska utgöra ett stöd i rehabiliteringsarbetet. Planen ska utformas så att den verkligen stödjer anpassnings- och rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen samt att den är lätt att följa upp. Om uppföljningen av planen innebär att den behöver revideras, ska arbetsgivaren se till att det sker. Arbetsgivarföreträdaren ska aktivt arbeta med att ta fram planen, följa upp rehabiliteringsåtgärder och dokumentera utvecklingen.

När planen inte behövs

- Om det kan antas att en sjukskriven person kan vara åter i jobb inom 60 dagar, utan arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser
- Om det är uppenbart att den som är sjukskriven kan börja arbeta igen utan särskilda insatser.

- Om det är uppenbart att en person är så sjuk att det just nu inte är möjligt att börja arbeta ens med arbetsplatsinriktade rehabiliteringsåtgärder. Då får planeringen vänta tills hälsotillståndet förbättrats.
- Om det är uppenbart att den som är sjukskriven inte förväntas kunna återgå i arbete, oavsett åtgärder.

Observera – att även om det inte upprättats en plan är det viktigt att dokumentera skälen till varför det inte gjorts.

Observera – att Försäkringskassan kan begära in planen.

Exempel på frågor som besvaras i en plan

- Finns det möjlighet att arbeta viss tid och vara deltidssjukskriven?
- Hur kan arbetsplats och/eller arbetsuppgifter anpassas?
- Är tillfällig förflyttning eller permanent omplacering möjlig?
- Kan arbetshjälpmedel underlätta? Är utbildning eller omskolning till andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren möjligt?
- Behövs insatser från företagshälsa eller annan extern resurs?
- Hur ska kontakten mellan arbetsplats och sjukskriven se ut under sjukskrivningen?
- Vid vilka tidér ska insatser göras?
- Hur ska planen för återgång i arbete följas upp av arbetsgivaren och den som är sjukskriven?

Arbetsgivaren är skyldig att vidta rehabiliteringsåtgärder inom eller i anslutning till verksamheten men är inte skyldig att genomföra åtgärder som innebär att utvidga verksamheten eller som innebär en försämrad arbetsmiljö för andra i verksamheten.

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att anpassa arbetet till individens förutsättningar. Exempel på åtgärder är: Förändring i arbetsstidér och uppgifter, arbetsredskap, tillfällig omplacering, ändrad mängd arbetad tid (i kombination med sjukskrivning), arbetsträning, utbildning.

Åtgärder behöver som huvudregel prövas vilket innebär att arbetsgivaren inte kan nöja sig med att endast anta att åtgärden inte kommer/kommer fungera.

Arbetsgivaren bekostar sådan rehabilitering som vidtas inom eller i anslutning till den egna verksamheten men har ingen skyldighet att bekosta andra åtgärder såsom medicinsk eller social rehabilitering.

GENOMFÖR

Arbetsgivaren ska kontinuerligt följa upp de insatser som görs och revidera rehabiliteringsplanen och planen för återgång till arbete löpande och efter behov. **Allt ska dokumenteras.**

Rehabiliteringsåtgärder
och finansiering

Följ upp
rehabiliteringsåtgärder
och planering

AVSLUTA

Avslut av rehabilitering

Avslut av den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen kan ske på något av följande sätt:

1. Återgång i ordinare tjänst
2. Återgång i annan tjänst (omplacering)
3. Avslut av anställning
4. Sjukersättning

Avslutet av rehabiliteringsprocessen ska ske på ett tydligt och formellt sätt. Ett sätt är att kalla de olika aktörerna till ett möte och gå igenom hela processen som varit och samtliga åtgärder som gjorts. Se till att dokumentera skriftligt.

Omplaceringsutredning

När en medarbetares förmåga att arbeta är varaktigt nedsatt och hen inte kan återgå till ordinarie arbetsuppgifter, har arbetsgivaren en skyldighet att undersöka omplacering till annat ledigt arbete enligt 7 § andra stycket LAS. Vid en eventuell omplacering ska arbetsgivaren, om möjligt, erbjuda en tjänst som liknar arbetstagarens ordinarie tjänst.

Innan en omplacering kan bli aktuell måste arbetsgivaren ha uttömt alla möjligheter i form av rehabiliteringsåtgärder och/eller anpassningsåtgärder för att medarbetaren ska kunna vara kvar i sin ordinarie tjänst. **En omplacering ska alltid föregås av en MBL-förhandling.**

Om arbetstagaren tackar ja till omplaceringserbjudandet så omregleras anställningen. När arbetstagaren har tillträtt den nya anställningen är det viktigt att arbetsgivaren följer upp och stämmer av att allt fungerar som planerat.

Om omplacering inte är möjlig blir uppsägning på grund av personliga skäl aktuellt. Observera att om ingen omplaceringsutredning gjorts, finns inte sakliga skäl för uppsägning.

Omplacering av personliga skäl kan även bli aktuellt **om arbetstagaren tackar nej till erbjudande om omplacering.**

Dokumentation

Arbetsgivaren har ansvar så länge anställningsförhållandet pågår. En komplett dokumentation av medarbetarens rehabiliteringsärendet krävs.

I dokumentationen ska:

- Alla tänkbara arbetsuppgifter, lediga tjänster och resultat av omplaceringsutredningar dokumenteras.
- Dokumentationen måste styrka att:
 - **Arbetsgivaren uttömt alla möjligheter till återgång i arbete**
 - **Nedsättningen av arbetsförmågan är bestående**
 - **Arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse.**

- Alla åtgärder som föreslagits och genomförts ska finnas dokumenterat. Även rehabiliteringsprocessen och hur den fortskrider.
- Arbetsgivaren måste även kunna visa att olika åtgärder vidtagits för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete. Om åtgärder inte bedömts skäliga att vidta ska arbetsgivaren motivera varför, till exempel utifrån hur arbetsmiljön för övriga arbetstagare/verksamheten påverkas.
- En rekommendation är att dokumentera ett avslut av rehabiliteringsprocessen **skriftligen**. Där sammanställs utförda insatser, under vilken tidsperiod och resultatet. Det blir då det sista dokumentet i arbetsgivarens dokumentation samt ett tydligt avslut för den anställde.

Uppsägning på grund av personliga skäl

Om en arbetstagare trots rehabilitering inte återfår den arbetsförmåga som krävs för anställningen kan en arbetsgivare säga upp arbetstagaren. Att säga upp en anställd förutsätter att det föreligger sakliga skäl. Utgångspunkten är dock enligt förarbeten och Arbetsdomstolens praxis att sjukdom och därav följande nedsatt prestationsförmåga inte i sig utgör sakliga skäl för uppsägning. Vid sjukdom gäller ett förstärkt anställningsskydd.

För att det ska föreligga sakliga skäl krävs att:

- Nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande/varaktig.
- Nedsättningen är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren
- Arbetsgivaren genomfört arbetsplatsinriktad rehabilitering
- Arbetsgivaren genomfört arbetsanpassning
- Arbetsgivaren genomfört omplaceringsutredning

Vid en prövning av om sakliga skäl för uppsägning föreligger görs en bedömning av om arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Observera att det är arbetsgivaren som har bevisbördan när det gäller att ha fullgjort ansvaret.

Om arbetstagaren vägrar utan godtagbara orsaker att medverka i rehabiliteringen kan det få flera konsekvenser. Försäkringskassan kan till exempel avslå rätten till sjukpenning och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kan i vissa fall anses uppfyllt även utan arbetstagarens medverkan.

Underrättelse och varsel om eventuell uppsägning måste göras inom två månader efter det att arbetsgivarens rehabiliteringsutredning avslutats (30 och 7 §§ LAS).

Sjukersättning

Om arbetsförmågan är varaktigt nedsatt och inga åtgärder bedöms kunna leda till någon förbättring som gör att arbetsförmågan återfås kan Försäkringskassan bevilja hel sjukersättning och arbetsgivaren kan i detta fall enligt 4 a § LAS, avsluta anställningen utan att sakliga skäl för uppsägning krävs. Sjukersättning som beviljas på lägre grad ger inte arbetsgivaren rätt till uppsägning.